

CA20N
L90
-7035



Ontario

Workers'
Compensation
Board

Commission
des accidents
du travail

Government
Publications

Health/Rehabilitation

June 1993



3 1761 11969557 5

Return-to-Work Program Guide

Together we're going to work.



Table of Contents

| | |
|---|---------------|
| Introduction | 2 |
| What is Modified Work? | 2 |
| What is a Return-To-Work Program? | 3 |
| Why Participate in a Return-To-Work Program? | 3 |
| Employer Benefits | 3 |
| Worker Benefits | 3 |
| Meeting Legal Obligations | 4 |
| Return-To-Work Program Components | 4 |
| Partnership | 4 |
| Management Commitment | 4 |
| Contact Between Employer and Injured Worker | 5 |
| Involvement of the Treating Physician | 5 |
| Communicating with the Treating Physician | 6 |
| Education Programs | 6 |
| Developing a Return-To-Work Program ... | 7 |
| Identifying Suitable Work | 7 |
| Program Monitoring | 7 |
| Workplace Modifications | 8 |
| Training | 8 |
| Workers' Compensation Board Resources | 9 |
| FOR MORE INFORMATION | 10 |

Introduction

To combat the escalation of costs associated with injuries or disabilities in the workplace, many employers develop return-to-work programs.

Objectives of these programs are to:

- bring injured workers back into the workforce quickly, safely and successfully;
- control accident costs; and
- use human resources more effectively.

A return-to-work program should be incorporated into a company's occupational health and safety program and reflect corporate values and human resources philosophy.

This guide was created to assist employers in developing and implementing return-to-work programs. Each business is unique and there is no single model to address every need. The Workers' Compensation Board will help you plan, develop and implement your return-to-work program. A modified work program specialist is available to assist employers in designing a program tailored to their needs. They can be reached by calling your local board office.

TIP:

Conduct a survey of the informal practices that already exist in your workplace.

What is Modified Work?

Modified work is any job or combination of tasks that a worker, who suffers from a disability, may perform on a temporary or permanent basis without risk of re-injury to him or herself or risk to others. This work may consist of regular tasks from the pre-injury job that have been changed, redesigned or physically modified. It could also be a special job designed and designated for a worker participating in a return-to-work program.

Characteristics of modified work include:

- possible reductions in time or volume of work performed;
- the work must be productive and the results must have value to the organization; and
- the work may be arranged as either temporary or permanent.

What is a Return-To-Work Program?

A return-to-work program is a strategy which gives structure and organization to the activity of returning injured workers to the workplace as soon as possible following a work-related accident or disease. It is a company-wide plan that recognizes the employer's responsibility for and participation in the effective rehabilitation of employees.

Cooperation and interaction among management, labour, health care professionals and the Workers' Compensation Board at an early stage in the rehabilitation process are the key components of successful return-to-work programs.

Why Participate In a Return-To-Work Program?

Employer Benefits

By participating in return-to-work programs employers will:

- assist in an injured worker's rehabilitation process;
- retain skilled workers;
- maintain productivity;
- reduce accident costs;
- reduce unnecessary lost time;
- reduce cost of hiring and training replacement workers;
- maintain good will and employee relations; and
- assist in meeting legal requirements.

Worker Benefits

By participating in return-to-work programs injured workers will:

- enhance their rehabilitation;
- reduce any sense of estrangement or isolation they might have felt if they remained at home until capable of returning to unrestricted activities;
- maintain contact with coworkers and friends;
- minimize loss of physical fitness;
- provide gradual readaptation to the physical demands of the workplace; and
- maintain their dignity and self-respect by remaining productive.

TIP:

Use the program to reduce the risk of re-injury and provide it as an employee benefit.

Meeting Legal Obligations

Changes to the *Workers' Compensation Act* place an obligation on many employers to reinstate injured workers in the jobs they performed prior to being injured, or in another job the worker is capable of performing, once he or she is able to return to work. This obligation lasts for two years from the date of the injury. The obligations to reinstate injured workers are discussed in the WCB brochure *A Guide to Re-employment, Employment Benefits and Vocational Rehabilitation Under Bill 162*. The introduction, development and implementation of a return-to-work program is a proven successful process and will assist employers in meeting the reinstatement obligation.

Return-To-Work Program Components

While there is no single model, successful return-to-work programs incorporate the following elements:

Partnership

Cooperation among the following key players in developing and implementing a return-to-work program is essential:

- management;
- labour;
- the treating physician; and
- the Workers' Compensation Board.

Management Commitment

Support of senior management and communication of this commitment to all employees is vital. Demonstration of sincere, ongoing commitment leads to support of the program by supervisors, employees and their program representatives. When all the key players work together, the objectives of a return-to-work program can be achieved.

Contact Between Employer and Injured Worker

An essential ingredient of any return-to-work program is regular contact between the worker and employer during the worker's recovery period. This contact:

- helps maintain the worker's identity as an employee; and
- keeps the company up-to-date on the worker's progress.

Regular contact shows concern for the employee's well being and helps employers understand the injured worker's needs - both in terms of health care and of getting back to work. Generally, contact with an injured worker should be handled by the worker's supervisor as soon as possible after the worker has lost time from work. The supervisor and injured worker should meet on a regular basis, for example, after the worker's medical appointments.

At these meetings, the supervisor and worker should:

- review the injured worker's progress; and
- discuss what modifications might help him or her return to work.

The Board's vocational rehabilitation caseworker may also attend these meetings. The vocational rehabilitation caseworker manages and monitors an injured worker's rehabilitation and ensures access to any services that may facilitate the process. With input from the injured worker, employer and treating physician, the vocational rehabilitation caseworker develops a formal back-to-work plan which contains specific goals and time frames.

TIP:

Establish a good relationship with the treating physician; ask only for information relevant to medical restrictions that should be accommodated.

Involvement of the Treating Physician

The treating physician is an important link between the worker, the employer and the Workers' Compensation Board. Make sure the treating physician knows that:

- modified work is available for his or her patient; and
- the company will comply with any medical restrictions or suggestions to ensure the worker's safe return to work.

Doctors do not, for reasons of confidentiality, provide medical information about the injured worker, such as diagnosis or treatment. They can provide recommendations about restrictions on the activities the injured worker is able to perform and how long such restrictions are likely to last.

Communicating with the Treating Physician

There are several ways of communicating with the treating physician. Some of them are listed below.

In the case of a large firm, it is suggested that there be provisions for an in-house occupational health service at which appropriate staff have daily discussions with the practising physician.

Medium and small firms, should consider the option of accessing medical or occupational nursing on a fee-for-service basis.

A worker can mail or deliver a standard form and job description to the treating physician. This form would do the following:

- indicate that modified work is provided by the company;
- request specific restrictions and duration guidelines;
- communicate a specific return-to-work plan with physical task descriptions and timing of treatment; and
- will allow the doctor to comment on the appropriateness of the modified work offered.

TIP:

Many studies have revealed that supervisor attitudes and actions are critical factors in program success.

Education Programs

Company-wide education ensures that:

- all staff understand what return-to-work programs are and how they work;
- staff see how return-to-work programs can benefit the worker, the employer, and the company;
- senior management is made aware of economic and employee benefits associated with these programs; and
- supervisors are provided with the skills and knowledge necessary to effectively manage individual programs.

Developing a Return-To-Work Program

A return-to-work program should incorporate several specific areas of activity, such as:

Identifying Suitable Work

This involves matching the demands of a job to the abilities of the worker. Three common types of work are usually considered.

These are:

- **Pre-injury job** involves work that is the most familiar to your employee. Normally this provides both appropriate income and job satisfaction. It may be necessary to modify the job on a temporary or permanent basis to accommodate the worker's physical restrictions;
- **Alternative jobs** are comparable jobs which involve work that is approximately of the same standing within the company. Carefully review the worker's previous job history to identify transferable skills and experience. Alternative or comparable jobs are considered when it isn't possible to modify pre-accident work to accommodate the injured worker's needs; and
- **Other suitable jobs** are within the capacity of the worker and pose no health or safety risks to him or her. Such jobs may, however, be quite different from the pre-accident job.

Program Monitoring

The injured worker should be monitored closely during the program. Any difficulties he or she has should be reported and evaluated. Monitoring a worker's progress can be done in two ways:

- by the supervisor; or
- by the supervisor and the worker.

The following factors should be considered when monitoring an injured worker's participation in a return-to-work program:

- attendance;
- productivity;
- accuracy;
- problems with particular tasks;
- ability to increase speed; and
- ability to improve efficiency.

TIP:

Firms with successful return-to-work programs begin communicating with the injured worker immediately and take a supportive rather than a "policing" approach.

Workplace Modifications

When modifications to the workplace or the job are required to accommodate a worker, it may be necessary to get advice from an industrial engineer or ergonomist on what should be done and how to do it. Safety supervisors and production managers should also be consulted to ensure safety factors and production needs are taken into consideration.

Remember, the Board's vocational rehabilitation caseworker's job is to help injured workers recover and return to the workforce. He or she can help identify experts if they are needed to assist with an injured worker's rehabilitation program.

Training

In some cases the return to pre-accident work is not possible. In these instances training for other suitable work should be considered. The injured worker, while unable to perform his or her old job, may have skills and abilities to qualify, with minimal training, for other work within the company.

In small companies the employer knows exactly what type of work is available and what jobs may be adapted to suit an injured worker after some retraining.

In large companies planning may be required to ensure that recruitment staff are aware of injured workers' skills and abilities, and that they consider injured workers equally when hiring. In some corporations it is company policy to carefully consider all injured workers before anyone is hired externally.

By developing a formal accommodation and retraining program employers can ensure that the needs of injured workers are met. By following these procedures employers will be better able to meet the re-employment requirements of the *Workers' Compensation Act*.

Workers' Compensation Board Resources

The Workers' Compensation Board is committed to helping injured workers recover and return to the workplace safely and quickly. To achieve this goal, the Board provides the services of specialists, including:

- modified work program specialists;
- ergonomics specialists;
- job opportunity consultants; and
- placement advisors.

The vocational rehabilitation caseworker co-ordinates the services of all of these specialists.

The vocational rehabilitation process is discussed in greater detail in the Workers' Compensation Board publication *Vocational Rehabilitation Handbook*.

For More Information

More information about developing a vocational rehabilitation program for an injured worker or designing a return-to-work program to assist injured workers return to your workplace can be obtained by contacting the Workers' Compensation Board integrated service unit or regional office that serves you.

For further information please call the modified work program specialist at the WCB office in your area.

Workers' Compensation Board Offices

Head Office

Toronto
2 Bloor Street East
Toronto, Ontario
M4W 3C3

General Inquiry
(416) 927-9555

1-800-387-0750
1-800-387-5595
1-800-387-5540
Facsimile
(416) 927-5141

Telephone Device for the Deaf (TDD)

1-800-387-0050

Toronto Claims

Information Centre
1382 St. Clair Avenue West
Toronto, Ontario
M6E 1C6
(416) 965-8864

Integrated Service Units

Central Ontario East
(416) 927-9227
1-800-263-8877

Central Ontario West
(416) 927-1840
1-800-387-0025

Central Ontario South
(416) 927-9537
1-800-387-0068

**Central Ontario
Construction**
(416) 927-9538
1-800-387-0080

Toronto North
(416) 927-9270
1-800-387-8607

Toronto South
(416) 927-9539
1-800-387-0064

Toronto East
(416) 927-8533
1-800-387-0066

Toronto West
(416) 927-1090
1-800-387-0062

**Complex Case Unit
(Injuries)**
(416) 927-8399
1-800-465-5538

**Complex Case Unit
(Diseases)**
(416) 927-3774
1-800-465-9646

Regional Offices

**Hamilton
(North and South)**
P.O. Box 2099, Station A
120 King Street West
Hamilton, Ontario
L8N 4C5
(416) 523-1800
1-800-263-8488
Facsimile (416) 523-7014

Ottawa (East and West)
360 Albert Street
Suite 200
Ottawa, Ontario
K1R 7X7
(613) 238-7851
1-800-267-9601
Facsimile: (613) 239-3321

Thunder Bay
P. O. Box 7000
410 Memorial Avenue
Thunder Bay, Ontario
P7C 5S2
(807) 343-1710
1-800-465-3934
Facsimile: (807) 343-1702

London
148 Fullarton Street
London, Ontario
N6A 5P3
(519) 663-2331
1-800-265-4752
Facsimile: (519) 663-2333

Sudbury
30 Cedar Street
Sudbury, Ontario
P3E 1A4
(705) 675-9301
1-800-461-3350
Facsimile: (705) 675-9367

Windsor
235 Eugenie Street West
Windsor, Ontario
N8X 2X7
(519) 966-0660
1-800-265-7380
Facsimile: (519) 972-4181

Area Offices

Kingston

234 Concession Street
Suite 304
Kingston, Ontario
K7K 6W6
(613) 544-9682
Facsimile: (613) 544-1510

Kitchener/Waterloo

151 Frederick Street
Kitchener, Ontario
N2H 2M2
(519) 576-4130
Facsimile: (519) 576-2667

North Bay

128 McIntyre Street West
North Bay, Ontario
P1B 2Y6
(705) 472-5200
Facsimile: (705) 472-9801

Sault Ste. Marie

153 Great Northern Road
Sault Ste. Marie, Ontario
P6B 4Y9
(705) 942-3002
Facsimile: (705) 942-7582

St. Catharines

Lake-Carlton Plaza
161 Carlton Street
Suite 201
St. Catharines, Ontario
L2R 1R5
(416) 687-8622
Facsimile: (416) 687-7117

Timmins

Hollinger Court
100 Waterloo Road
Timmins, Ontario
P4N 4X5
(705) 267-6427
Facsimile: (705) 264-9131



Ontario

**Workers'
Compensation
Board**

**Commission
des accidents
du travail**

Bureaux locaux

Kingsion
234, rue Concession
Bureau 304
Kingsion (Ontario)
K7K 6W6
(613) 544-9682
1-800-267-9461
Télécopieur : (613) 544-1510

Kitchener-Waterloo
151, rue Frederick
Kitchener (Ontario)
N2H 2M2
(519) 576-4130
1-800-265-2570
Télécopieur : (519) 576-2667

North Bay
128, rue McIntyre Ouest
North Bay (Ontario)
P1B 2Y6
(705) 472-5200
1-800-461-9521
Télécopieur : (705) 472-9801

Sault-Ste-Marie
153, chemin Great Northern
Sault-Ste-Marie (Ontario)
P6B 4Y9
(705) 942-3002
1-800-461-6005
Télécopieur : (705) 942-7582

St. Catharines
Lake Carleton Plaza
161, rue Carleton
Bureau 201
St. Catharines (Ontario)
L2R 1R5
(416) 687-8622
1-800-263-2484
Télécopieur : (416) 687-7117

Timmins
Cour Hollinger
100, chemin Waterloo
Timmins (Ontario)
P4N 4X5
(705) 267-6427
1-800-461-9521
Télécopieur : (705) 264-9131



Ontario

**Workers' Compensation
Board
Commission
des accidents
du travail**

Bureaux de la Commission des accidents du travail

Bureau central

Toronto
2, rue Bloor Est
Toronto (Ontario)
M4W 3C3

Renseignements généraux

(416) 927-9555
1-800-387-0750
1-800-387-5595
1-800-387-5540

Télécopieur : (416) 927-5141

Centre-Sud de l'Ontario

(416) 927-9537
1-800-387-0068

Construction - Centre de l'Ontario

(416) 927-9538
1-800-387-0080

Centre de renseignements sur l'indemnisation de Toronto

1382, avenue St. Clair Ouest

Toronto (Ontario)
M6E 1G6
(416) 965-8864

Toronto-Sud

(416) 927-9539
1-800-387-0064

Toronto-Est

(416) 927-8533
1-800-387-0066

Toronto-Ouest

(416) 927-1090
1-800-387-0062

Unité des dossiers complexes (lésions)

(416) 927-8399
1-800-465-5538

Unité des dossiers complexes (maladies)

(416) 927-3774
1-800-465-9646

Bureaux régionaux

Hamilton (Nord et Sud)

C.P. 2099, succ. A
120, rue King Ouest
Hamilton (Ontario)
L8N 4C5

(416) 523-1800
1-800-263-8488

Télécopieur : (416) 523-7014
Ottawa (Est et Ouest)

360, rue Albert
Bureau 200
Ottawa (Ontario)
K1R 7X7

(613) 238-7851
1-800-267-9601

Télécopieur : (613) 239-3321
Thunder Bay

Boîte postale 7000
410, avenue Memorial
Thunder Bay (Ontario)
P7C 5S2

(807) 343-1710
1-800-465-3934

Télécopieur : (807) 343-1702
London

148, rue Fullarton
London (Ontario)
N6A 5P3

(519) 663-2331
1-800-265-4752

Télécopieur : (519) 663-2333
Sudbury

30, rue Cedar
Sudbury (Ontario)
P3E 1A4

(705) 675-9301
1-800-461-3350

Télécopieur : (705) 675-9367
Windsor

235, rue Eugénie Ouest
Windsor (Ontario)
N8X 2X7

(519) 966-0660
1-800-265-7380

Télécopieur : (519) 972-4181

Renseignements supplémentaires

Pour de plus amples renseignements sur l'élaboration d'un programme de réadaptation professionnelle ou d'un programme de retour au travail qui aiderait le travailleur blessé à réintégrer votre lieu de travail, veuillez appeler l'unité de services intégrés ou le bureau régional de la Commission des accidents du travail qui dessert votre région.

Si vous avez besoin de renseignements supplémentaires, veuillez communiquer avec le spécialiste des programmes de travail modifié du bureau de la CAT qui dessert votre région.

Ressources de la Commission des accidents du travail

Le rétablissement des travailleurs blessés et leur réintégration rapide et sécuritaire dans le lieu de travail constituent une préoccupation constante de la Commission des accidents du travail. Pour satisfaire cet objectif, la Commission offre les services de certains spécialistes, comme entre autres :

- les spécialistes des programmes de travail modifié;
- les analystes du milieu de travail;
- les consultants en placement;
- les agents de placement.

L'agent de réadaptation professionnelle coordonne les services de tous ces spécialistes.

Le processus de réadaptation professionnelle est décrit plus en détail dans le *Guide sur la réadaptation professionnelle* de la Commission des accidents du travail.

Les entreprises dont les programmes de retour au travail sont un succès communiquent sans tarder avec le travailleur blessé et adoptent une attitude solidaire plutôt qu'un rôle de « policier ».

Modification du lieu de travail

Lorsqu'il y a lieu de modifier le travail ou le lieu de travail pour satisfaire les besoins d'un travailleur, il se peut qu'il soit nécessaire de consulter un ingénieur du rendement ou un ergonomiste sur ce qui devrait être fait et sur la façon de procéder. Les directeurs de la sécurité et ceux de la production devraient également être consultés pour faire en sorte que les normes de sécurité et de production soient prises en considération.

N'oubliez pas que l'agent de réadaptation professionnelle de la Commission est là pour favoriser le rétablissement et le retour au travail du travailleur blessé. L'agent peut aider à identifier les experts qui pourraient intervenir dans le programme de réadaptation d'un travailleur blessé.

Formation

Il arrive parfois que la reprise de l'emploi d'un travailleur blessé ne soit pas possible. Dans de tels cas, il faudrait songer à former le travailleur en vue d'un autre travail approprié. Même si le travailleur blessé n'est pas en mesure d'accomplir son ancien travail, il se peut qu'il ait les aptitudes nécessaires, moyennant une formation minime, pour accomplir un autre travail au sein de l'entreprise.

Dans le cas d'une petite entreprise, l'employeur sait exactement quel genre de travail est disponible et lequel peut être adapté aux besoins d'un travailleur blessé, après une période de formation.

Dans le cas de grandes entreprises, il se peut qu'il faille planifier pour s'assurer que le personnel chargé du recrutement soit au fait des aptitudes et capacités du travailleur blessé et qu'il offre des chances égales d'emploi aux travailleurs blessés lors de l'embauche. Certaines entreprises ont pour politique de considérer attentivement les candidatures des travailleurs blessés avant d'embaucher quelqu'un de l'extérieur.

En élaborant un programme d'adaptation et de formation en bonne et due forme, l'employeur fait en sorte que les besoins du travailleur blessé sont respectés. En suivant ces quelques lignes de conduite, l'employeur sera mieux en mesure de satisfaire à l'obligation de renforcement que lui impose la Loi sur les accidents du travail.

Elaboration d'un programme de retour au travail

Un programme de retour au travail devrait intégrer plusieurs champs d'activité particuliers, comme entre autres :

Identification d'un travail approprié

Cette activité consiste à apparenier les exigences d'un travail aux capacités du travailleur. Trois genres d'emploi sont généralement considérés :

- **Emploi d'avant l'accident** : Travail que votre employé connaît le mieux. Normalement, ce travail fournit un revenu approprié et un sentiment de satisfaction au travail. Il se peut qu'il y ait lieu de modifier ce travail de façon temporaire ou permanente pour tenir compte des restrictions physiques du travailleur.
- **Autre emploi** : Emploi de nature comparable dont les tâches requièrent environ les mêmes aptitudes au sein de l'entreprise. Étudiez attentivement les antécédents professionnels du travailleur afin d'identifier les aptitudes et les connaissances applicables à d'autres postes. Un emploi de nature comparable est envisagé lorsqu'il est impossible de modifier le travail d'avant l'accident pour tenir compte des besoins du travailleur blessé.

- **Autre emploi approprié** : Emploi qui tient compte des capacités du travailleur et ne lui pose aucun risque de santé ou de sécurité. Il se peut toutefois que ce genre d'emploi soit très différent de l'emploi d'avant l'accident.

Suivi du programme

Les progrès du travailleur blessé devraient être suivis de près lors du programme et toute difficulté devrait être signalée et évaluée. Cette activité peut être effectuée à deux niveaux :

- par le superviseur, ou
- par le superviseur et le travailleur.

Une attention particulière devrait être accordée aux points suivants lors du suivi :

- assiduité;
- productivité;
- précision;
- difficulté à accomplir une tâche précise;
- aptitude à accélérer son travail;
- aptitude à améliorer son efficacité.

Communication avec le médecin traitant

Il existe plusieurs façons de communiquer avec le médecin traitant. En

voici quelques-unes :

Dans le cas des grandes entreprises, il est suggéré de prévoir la création d'un service interne de santé au travail dont le personnel sera appelé à échanger chaque jour avec le médecin traitant.

Les petites et moyennes entreprises pourraient, pour leur part, consulter des services médicaux ou des services d'infirmiers et d'infirmières du travail rémunérés selon une méthode de rétribution à l'acte.

Le travailleur peut remettre un formulaire type (conçu par l'employeur) au médecin traitant, ou le lui envoyer par la poste. Ce genre de formulaire sert à plusieurs fins, notamment :

- il indique qu'un travail modifié est offert par l'entreprise;
- il demande des indications précises quant aux restrictions et leur durée;
- il fait part d'un plan de retour au travail précis, comportant une description des tâches physiques requises et des échéanciers; et
- il devrait permettre au médecin de faire des remarques sur la pertinence du travail modifié offert.

Programmes d'éducation

- Les programmes d'éducation à l'échelle de l'entreprise font en sorte que :
- le personnel comprenne ce qu'est la nature d'un programme de retour au travail et comment il se déroule;
 - le personnel s'aperçoive dans quelle mesure un programme de retour au travail peut profiter au travailleur, à l'employeur et à l'entreprise;
 - les cadres supérieurs soient au courant des avantages financiers et humains associés à ces programmes; et
 - les superviseurs obtiennent les aptitudes et les connaissances requises pour gérer efficacement des programmes personnalisés.

CONSEIL :

Des études ont démontré que l'attitude des superviseurs influence grandement sur la réussite du programme.

Contact employeur - travailleur blessé

Le contact régulier entre le travailleur et l'employeur lors de la période de rétablissement du travailleur représente un élément essentiel de tout programme de retour au travail. Une telle démarche permettra :

- d'aider le travailleur à préserver son identité en tant qu'employé; et
- de tenir l'entreprise au courant des progrès du travailleur.

Le fait de garder un contact régulier avec le travailleur montre une

certaine préoccupation à l'égard du bien-être de celui-ci et aide l'employeur à comprendre les besoins du travailleur blessé, tant au point de vue des soins médicaux qu'au point de vue du retour au travail. En général, le

superviseur devrait entrer en contact avec le travailleur blessé le plus tôt possible après l'interruption de travail. Le superviseur et le travailleur blessé devraient se rencontrer régulièrement comme, par exemple, après le rendez-vous de ce dernier chez le médecin.

Lors de leurs entretiens, le superviseur et le travailleur devraient :

- passer en revue les progrès du travailleur,
- discuter des modifications qui pourraient faciliter le retour au travail.

Il se peut également que l'agent de réadaptation professionnelle de la

Commission assiste à ces entretiens. L'agent de réadaptation professionnelle supervise et suit la réadaptation d'un travailleur blessé et veille à ce que ce dernier ait accès à tous les services qui pourraient faciliter sa réadaptation. Selon les commentaires du travailleur blessé, de l'employeur et du médecin traitant, l'agent de réadaptation professionnelle élabore un plan de retour au travail défini renfermant des objectifs et des échéanciers précis.

Participation du médecin traitant

Le médecin traitant constitue un lien important entre le travailleur,

l'employeur et la Commission des accidents du travail. Assurez-vous qu'il

sache ce qui suit :

- un travail modifié a été offert à son patient; et
- l'entreprise se conformera à toute restriction médicale ou suggestion

visant à assurer que le retour au travail du travailleur soit sécuritaire.

Afin de respecter l'identité de leurs patients, les médecins ne fournissent

aucun renseignement médical, comme un diagnostic ou un traitement, sur

le travailleur blessé. Ils peuvent cependant communiquer leurs

recommandations sur les restrictions concernant le genre d'activités que le

travailleur blessé est en mesure d'effectuer et la durée éventuelle de ces

restrictions.

CONSEIL :

Établissez un bon

rapport avec le

médecin traitant; ne

lui demandez que des

renseignements

pertinents sur les

restrictions médicales

qui devraient être

respectées.

Respect des obligations légales

Les modifications apportées à la Loi sur les accidents du travail obligent de nombreux employeurs à offrir aux travailleurs blessés, dès qu'ils sont aptes à reprendre le travail, l'emploi qu'ils occupaient avant leur lésion ou un autre emploi qu'ils sont en mesure d'effectuer. Cette obligation dure deux ans à partir de la date de la lésion. L'obligation de rengager les travailleurs blessés est expliquée dans la brochure de la CAT intitulée *Guide sur les dispositions de la Loi 162 relatives au rengagement, aux avantages rattachés à l'emploi et à la réadaptation professionnelle*. L'introduction d'un programme de retour au travail, son élaboration et sa mise en oeuvre constituent un processus éprouvé qui aidera les employeurs à satisfaire à l'obligation relative au rengagement.

Composantes d'un programme de retour au travail

Même s'il n'existe pas de formule parfaite, un programme de retour au travail sera fructueux s'il intègre les éléments suivants :

Collaboration

Il est essentiel que les personnes-clés suivantes collaborent à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'un programme de retour au travail :

- la direction;
- les travailleurs;
- le médecin traitant; et
- la Commission des accidents du travail.

Engagement de la direction

Il est d'importance capitale que les cadres supérieurs appuient ce programme et que leur engagement soit communiqué à tous les employés. La manifestation d'un engagement sincère et continu contribuera à obtenir l'appui des superviseurs, des employés et de leurs représentants de programme. Lorsque toutes les parties travaillent de concert, il est alors possible de réaliser les objectifs d'un programme de retour au travail.

Qu'est-ce qu'un programme de retour au travail?

Un programme de retour au travail constitue une stratégie qui permet, dans un cadre structuré et organisé, de réintégrer dès que possible dans leur milieu de travail les travailleurs blessés qui ont contracté une maladie ou qui ont subi un accident reliés au travail. C'est un programme qui s'étend à l'ensemble de l'entreprise et qui reconnaît tant les responsabilités de l'employeur vis-à-vis de la réadaptation efficace des employés que sa participation à ce processus.

Le succès d'un programme de retour au travail repose principalement sur la collaboration et l'interaction qui existent entre la direction de l'entreprise, les travailleurs, les professionnels de la santé et la Commission des accidents du travail dès le début du processus de réadaptation.

Pourquoi prendre part à un programme de retour au travail?

Avantages pour l'employeur

- En participant à un programme de retour au travail, l'employeur :
 - collabore à la réadaptation du travailleur blessé;
 - conserve à son emploi les travailleurs qualifiés;
 - maintient le niveau de productivité;
 - réduit ses coûts d'accidents;
 - réduit les interruptions de travail inutiles;
 - diminue les coûts d'embauchage et de formation de remplaçants;
 - maintient un bon esprit d'équipe et de bonnes relations avec ses employés; et
 - contribue au respect des obligations légales.

Avantages pour le travailleur

- En participant à un programme de retour au travail, le travailleur blessé :
 - favorise sa réadaptation;
 - affaiblit le sentiment d'aliénation et d'isolement qu'il aurait pu ressentir s'il était demeuré chez lui jusqu'à ce qu'il ait été capable de reprendre son travail sans restrictions;
 - garde le contact avec ses collègues et ses amis;
 - minimise toute perte de forme physique;
 - s'adapte graduellement aux exigences physiques du lieu de travail;
 - conserve un sentiment de dignité et de respect de soi en demeurant productif.

CONSEIL :

Ayez recours au programme pour réduire le risque de récurrence des lésions et offrez-le à titre d'avantages sociaux offerts aux employés.

Introduction

Afin de contrer la flambée des coûts associés aux lésions et aux incapacités survenues en milieu de travail, de nombreux employeurs élaborent des programmes de retour au travail dans le but de :

- favoriser la réintégration rapide, sécuritaire et réussie du travailleur au marché de travail;
- contrôler les coûts d'accidents; et
- faire une utilisation plus efficace des ressources humaines.

Un programme de retour au travail devrait faire partie intégrante du programme de santé et de sécurité au travail d'une entreprise et traduire les valeurs de la direction de l'entreprise et sa philosophie envers les ressources humaines.

Le présent guide a été produit dans le but d'aider les employeurs à élaborer et à mettre en oeuvre des programmes de retour au travail. Chaque entreprise est différente et chaque besoin doit faire l'objet d'une mesure distincte. La Commission des accidents du travail (CAT) vous aidera à planifier, élaborer et mettre en oeuvre votre programme de retour au travail. Un spécialiste des programmes de travail modifié peut aider les employeurs à élaborer un programme adapté à leurs besoins. Pour joindre un tel spécialiste, communiquez avec le bureau de la Commission qui dessert votre région.

En quoi consiste le travail modifié?

Le travail modifié s'entend de tout travail ou groupe de tâches qu'un travailleur atteint d'une incapacité peut effectuer de façon temporaire ou permanente sans risquer de subir une autre lésion ou de constituer un risque pour autrui. Ce genre de travail peut se composer des tâches régulières de l'emploi d'avant l'accident qui ont été changées, restructurées ou modifiées du point de vue physique. Il peut également s'agir d'un travail particulier conçu à l'intention expresse d'un travailleur participant à un programme de retour au travail.

Le travail modifié se caractérise entre autres par ce qui suit :

- la réduction possible de l'horaire ou de la charge de travail effectué;
- le travail doit être productif et les résultats doivent avoir une certaine valeur pour l'entreprise;
- le travail peut être effectué de façon temporaire ou permanente.

Menez une enquête sur les pratiques informelles qui existent déjà dans votre lieu de travail.

CONSEIL :

Table des matières

| | |
|---|----|
| Introduction | 2 |
| En quoi consiste le travail modifié? | 2 |
| Qu'est-ce qu'un programme de retour au travail? | 3 |
| Pourquoi prendre part à un programme de retour au travail? | 3 |
| Avantages pour l'employeur | 3 |
| Avantages pour le travailleur | 3 |
| Respect des obligations légales | 4 |
| Composantes d'un programme de retour au travail | 4 |
| Collaboration | 4 |
| Engagement de la direction | 4 |
| Contact employeur - travailleur blessé | 5 |
| Participation du médecin traitant | 5 |
| Communication avec le médecin traitant | 6 |
| Programmes d'éducation | 6 |
| Elaboration d'un programme de retour au travail | 7 |
| Identification d'un travail approprié | 7 |
| Suivi du programme | 7 |
| Modification du lieu de travail | 8 |
| Formation | 8 |
| Ressources de la Commission des accidents du travail | 9 |
| Renseignements supplémentaires | 10 |

0435C (06/93)

ISBN 0-7729-8053-5



Imprimé sur
du papier recyclé

Guide sur les programmes de retour au travail

Workers'
Compensation
Commission
des accidents
du travail



Ontario

Santé/Réadaptation
Juin 1993

On travaille ensemble.